

75 Jahre Friedensabkommen in der MEM-Industrie

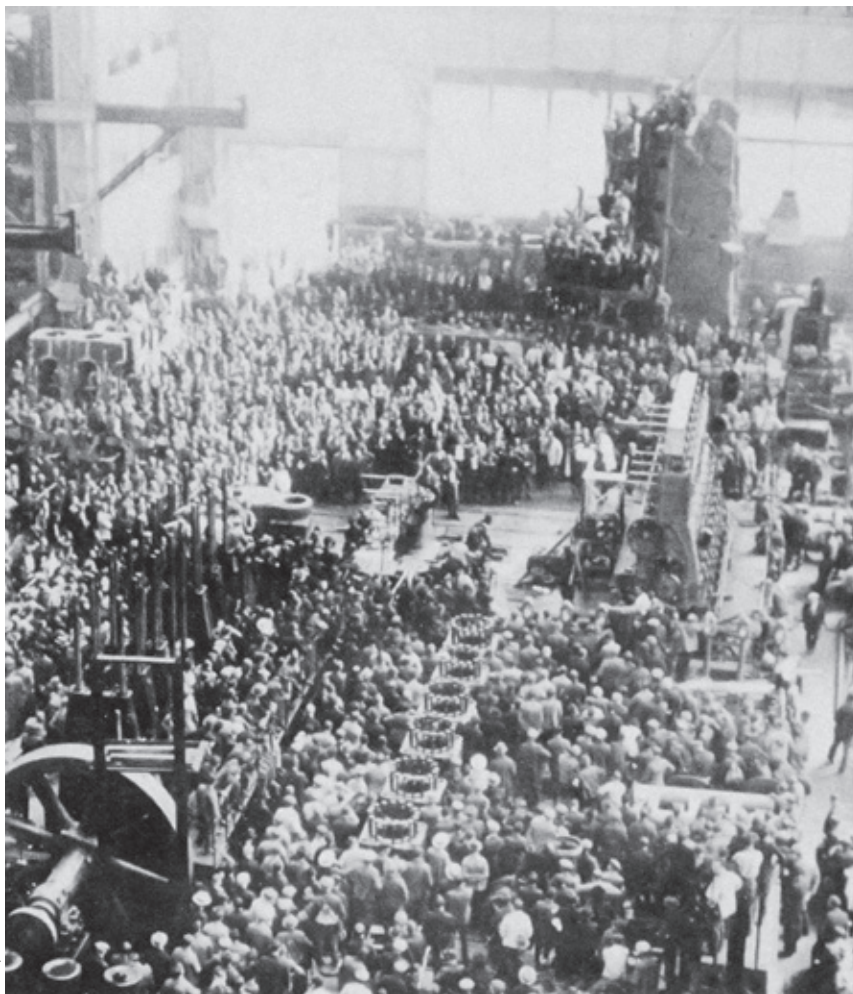
Die absolute Friedenspflicht – ein zentraler Standortvorteil

Am 19. Juli 1937 schlug die Geburtsstunde des Friedensabkommens in der schweizerischen Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie: Ein Rück- und Ausblick zur Bedeutung der Friedenspflicht, dem Gesamtarbeitsvertrag und den kommenden GAV-Verhandlungen aus Arbeitgebersicht. **Daniella Lützeltschwab**

Als 1937 der damalige Präsident des Schweizerischen Metall- und Uhrenarbeiter-Verbandes (SMUV), Konrad Ilg, die Initiative zu Verhandlungen über ein «Friedensabkommen» mit dem Präsidenten des Arbeitgeberverbandes der Schweizer Maschinenindustrie (ASM) und Chef der Von Roll AG, Dr. Ernst Dübi, aufnahm, war das Misstrauen auf Arbeitgeberseite gegenüber den gewerkschaftlichen Ambitionen gross. «Es bedurfte auf beiden Seiten eines langen und schmerzhaften Lernprozesses, bis unter dem dreifachen Druck der politischen Bedrohung aus den totalitären Nachbarländern, der andauernden wirtschaftlichen Krise und des bundesrätlichen Planes einer amtlichen Zwangsschlichtung von Lohnstreitigkeiten die Einsicht reifte, dass nur ein gegenseitiges Bekenntnis zum Arbeitsfrieden und die konsequente Beschreitung des Verhandlungsweges einem sinnvollen Interessenausgleich den Weg bahnen könnte.» (Zitat aus der Festschrift 75 Jahre ASM, Zürich 1980)

Mit der Unterzeichnung des «Friedensabkommens» war der erste Gesamtarbeitsvertrag (GAV) in der Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie (MEM-Industrie) in Kraft getreten. Hauptinhalt dieses Abkommens, welches in den Folgejahren immer wieder neu verhandelt wurde, war die Zusicherung, Meinungsverschiedenheiten und allfällige Streitigkeiten nach Treu und Glauben zu klären und für die ganze Dauer unbedingt den Frieden zu wahren.

Um der Einhaltung dieser Friedenspflicht Nachdruck zu verleihen, wurde von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite eine Kautions von 250 000 Franken geleistet, welche als Sicherheit für allfällige Konventionalstrafen bei der Schwei-



Auf dem Weg zum Friedensabkommen: Versammlung der Sulzer-Belegschaft im Jahr 1937.

zerischen Nationalbank hinterlegt wurde. Bei Vertragsverletzung sollte ein Schiedsgericht gegen die fehlbare Partei eine Konventionalstrafe aussprechen, deren Höhe der Bedeutung der Verletzung angemessen sein musste.

Diese absolute Friedenspflicht ist heute noch Grundpfeiler des GAV der MEM-Industrie und als solcher in Art. 2 der heutigen Vereinbarung verankert. Im 2012 feiert dieses Friedensabkommen nun seinen 75. Geburtstag.

Subsidiaritätsprinzip im Friedensabkommen

Die Arbeitgeberseite setzte sich von Anfang an dafür ein, dass im GAV nur solche Anliegen geregelt werden sollten, welche sinnvollerweise zu vereinheitlichen waren (Subsidiaritätsprinzip). Den Betrieben sollte ein angemessener Freiraum belassen werden. Von Beginn weg wurden deshalb Tariflöhne abgelehnt und das Prinzip der betrieblichen Lohnfindung hochgehalten.

Eine weitere Säule des neuen Vertragswerkes stellte das Prinzip dar, dass Konfliktfälle auf Betriebsebene und ohne Intervention der Verbände gelöst werden sollten. Um zu gewährleisten, dass die betriebliche Arbeitnehmervertretung auf Augenhöhe mit der jeweiligen Geschäftsleitung verhandeln konnte, wurde vereinbart, dass sie gefördert und gestärkt werden sollte. Die Ausbildung der Mitglieder der Arbeitnehmervertretungen wird heute noch vom ASM und einzelnen Arbeitnehmerorganisationen gemeinsam durchgeführt.

Entwicklung der Arbeitszeit unter dem Friedensabkommen

Die Arbeitszeit hatte damals wie heute eine zentrale Bedeutung, weshalb die Entwicklung derselben unter dem Friedensabkommen besonders hervorgehoben werden soll. Wie eine kürzlich veröffentlichte KOF-Studie zeigt, hat sich die Arbeitszeit schweizweit seit 1950 um rund einen Drittel verkürzt. Eine ähnliche Entwicklung fand auch unter dem Friedensabkommen statt. Zwischen 1957 und 1963 reduzierte sich die Arbeitszeit von 47 auf 44 Wochenstunden. 1966 trat das neue Arbeitsgesetz in Kraft, mit einer wöchentlichen maximalen Überzeit von 46 Stunden für die Industrie. 1972 folgte die Arbeitsvertragsregelung im Obligationenrecht. Bis 1988 wurde die Arbeitszeit auf 40 Wochenstunden vertraglich festgelegt. Diese Regelung gilt noch heute.

Die anhaltende schwere Rezession und die ungewissen Aussichten veranlassten die Sozialpartner 1993 den so genannten «Krisenartikel» in den GAV aufzunehmen, der es den Unternehmen ermöglichte, bei «wirtschaftlichen Schwierigkeiten» von der 40 Stundenwoche nach oben abzuweichen. Nachdem in den 1990er-Jahren das Bedürfnis der Arbeitgeberschaft nach Flexibilisierung der Arbeitszeit zunahm, einigten sich die Sozialpartner darauf, ab 1998 die Jahresarbeitszeit in den GAV einzuführen. Damit wurde der Grundstein gelegt, die Normalarbeitszeit nicht mehr pro Woche, sondern pro Jahr zu definieren. Das Arbeitszeitvolumen wurde beibehalten.

Mit dem Ziel, Arbeitsplätze in der Schweiz zu erhalten, wurden 2006 wei-

tere drei Ausnahmeartikel in den GAV eingefügt, welche neu ermöglichen, «zur Verbesserung der Konkurrenzfähigkeit», «zur Anpassung an besondere Kapazitätszyklen» und zur «Durchführung von Innovationsprojekten» vom Arbeitszeitvolumen von 2080 Stunden abzuweichen. Insbesondere in den wirtschaftlich schwierigen Jahren 2009 und 2010 wurden solche Arbeitszeiterhöhungen in einzelnen Unternehmen als eine von vielen Massnahmen gegen die Frankenstärke zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretung respektive teilweise auch in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern vereinbart.

Welche Sozialpartnerschaft wollen wir heute?

Am 30. Juni 2013 läuft die Geltungsdauer der aktuellen Vereinbarung in der MEM-Industrie wieder aus und GAV-Verhandlungen stehen an. Rund 560 Firmen mit insgesamt rund 97 000 Mitarbeitenden sind diesem wichtigen GAV unterstellt. Arbeitgeber- und Arbeitnehmerschaft sind sich grundsätzlich darin einig, dass der heutige GAV gute und zeitgemässe Arbeitsbedingungen beinhaltet. Insbesondere die absolute Friedenspflicht und die damit gewährleistete Zusicherung, dass der Arbeitsablauf nicht durch Kampfmassnahmen gestört wird, stellt auch heute noch einen wichtigen Konkurrenzvorteil gegenüber ausländischen Produktionsstandorten dar und kann den Ausschlag geben für Standort- beziehungsweise Investitionsentscheidungen eines Unternehmens.

Diesen Standortvorteil dürfen wir nicht leichtsinnig aufs Spiel setzen! Die exportorientierten ASM-Mitglieder messen sich auf dem Weltmarkt mit ihren Konkurrenten. Sie sind innovativ, haben gute Produkte und Prozesse und sehr gute Mitarbeitende. Nur mit dieser Innovationskraft und guten Rahmenbedingungen können die ASM-Mitgliedfirmen die hohen Arbeitskosten in der Schweiz kompensieren.

Ziel der kommenden GAV-Verhandlungen muss deshalb sein, weiterhin gute Rahmenbedingungen zu gewährleisten. Nur mit flexiblen Arbeitsbedingungen und Arbeitszeitregelungen, wie sie der heutige GAV bereits kennt, werden wir längerfristig in der Lage sein, den Erhalt der Arbeitsplätze in der Schweiz und damit den Werkplatz Schweiz zu sichern.

GAV-Verhandlungen 2013: Arbeitgeber sind bereit

Diese Überlegungen müssen die Sozialpartner ihren Verhandlungen zugrunde legen. Die Unterstellung unter den GAV in der MEM-Industrie ist freiwillig. Jeder Unternehmer, der diesen Schritt tätigt, bietet seinen Mitarbeitenden einen GAV mit guten Arbeitsbedingungen, welcher auch im heutigen Arbeitsmarkt ein verlässliches und anerkanntes Gütesiegel darstellt.

Wie bereits in der Vergangenheit nehmen einzelne Gewerkschaften das 75-Jahr-Jubiläum des Friedensabkommens aber zum Anlass, eine «wachsende soziale Verhärtung der Arbeitgeber» ▶

Die Sozialpartnerschaft bleibt für die MEM-Betriebe und ihre Mitarbeiter ein wichtiger Faktor.



- zu thematisieren, welche «alles tun, um die Errungenschaften der Sozialpartnerschaft zurückzudrehen» (Zeitschrift «Work», 20. Januar 2012). Man kann sicherlich feststellen, dass der Umgangston in der Sozialpartnerschaft schärfer geworden ist. Lösungen können aber gefunden werden, wie das Beispiel der vorerwähnten Vereinbarungen über eine Arbeitszeiterhöhung zeigt. Durch schlechttreden der Sozialpartnerschaft sollten die Errungenschaften, welche in den letzten 75 Jahren erreicht wurden, nicht aufs Spiel gesetzt werden.

Flexible Arbeitsbedingungen

Was hingegen die flexiblen Arbeitsbedingungen angeht, werden diese nicht nur von Arbeitgeberseite gefordert, sondern auch die Beschäftigten beurteilen Arbeitszeitmodelle umso positiver, je mehr Flexibilität diese zulassen (HR-Barometer 2010 der Universität und ETH Zürich). Für solche massgeschneiderte betriebliche Entwicklungsfreiheiten benötigt die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerschaft der MEM-Industrie neue Lösungen.

Auf Arbeitgeberseite besteht die Bereitschaft, diese Verhandlungen zu führen. Dies unter der Voraussetzung, dass auch zukünftig die absolute Friedenspflicht als eine der wichtigsten Rahmenbedingungen am Standort Schweiz Geltung hat und so der Konkurrenzvorteil gegenüber ausländischen Produktionsstandorten aufrechterhalten bleibt.



Die Sozialpartnerschaft und der GAV brachten auch kürzere Arbeitszeiten: Die Belegschaft der damaligen BBC in Baden schreitet zum Feierabend (Bild von 1960).

In diesem Sinne haben die Aussagen des früheren ASM-Präsidenten, Dipl. Ing. ETH Gottfried Straub, in der eingangs erwähnten Festschrift auch im Rahmen der kommenden GAV-Verhandlungen immer noch ihre Geltung: «Nur ein gegenseitiges Bekenntnis zum Arbeitsfrieden und die konsequente Beschreitung des Verhandlungsweges

können einem sinnvollen Interessenausgleich den Weg ebnen.» Diese verlässliche Vertrauensbasis fordern wir von allen Sozialpartnern für die kommenden GAV-Verhandlungen. ■

Daniella Lützeltschwab ist Bereichsleiterin Arbeitgeberpolitik bei Swissmem.



Engagieren sich Ihre Mitarbeitenden mit Herzblut?



Nehmen Sie teil an der schweizweit grössten Mitarbeiterbefragung und profitieren Sie vom Benchmarking.

Jetzt anmelden:

www.swissarbeitgeberaward.ch